



Approuvée : le 28 septembre 2001

Révisée (Comité LDC) : le 22 octobre 2014, le 12 novembre 2015

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 23 avril 2014, le 3 février 2017,

---

---

## PRÉAMBULE

Il importe d'assurer aux élèves et à tout membre du personnel un milieu qui soit exempt de toute forme de harcèlement. Le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario favorise un milieu de travail et d'apprentissage dans lequel les membres de son personnel et ses élèves sont traités avec respect et dignité, et ce, conformément aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* de l'Ontario. Le Conseil reconnaît que les membres de son personnel et ses élèves peuvent être victimes de harcèlement ou de discrimination. Dans une telle situation, le Conseil estime qu'il doit prendre les mesures raisonnables qui s'imposent pour aider et appuyer quiconque est victime d'un tel acte et s'assurer qu'il n'y a pas de récidive.

## PRINCIPES DIRECTEURS

Le Conseil tient à ce que tous ses élèves et tous les membres de son personnel soient à l'abri de toute forme de harcèlement.

Le Conseil tient également à ce que tous ses élèves et tous les membres de son personnel soient à l'abri de discrimination liée aux motifs suivants : le sexe, l'orientation sexuelle, la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'état matrimonial (y compris les partenaires de même sexe), l'état familial, un handicap ou tout autre motif de harcèlement ou de discrimination interdit par la loi.

Le Conseil tient à ce qu'aucun élève et aucun membre de son personnel ne tolère un acte de harcèlement ou de discrimination de la part d'un individu et à ce que toute personne qui est témoin d'un acte de harcèlement ou de discrimination dans le milieu de travail ou d'apprentissage en informe immédiatement sa superviseuse ou son superviseur ou une personne en autorité.



Approuvée : le 28 septembre 2001

Révisée (Comité LDC) : le 22 octobre 2014, le 12 novembre 2015

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 23 avril 2014, le 3 février 2017,

---

---

## PRINCIPES DIRECTEURS (suite)

Le Conseil tient à ce que tous ses élèves et tous les membres de son personnel soient à l'abri de représailles pour s'être opposés de bonne foi à un acte de harcèlement ou de discrimination ou pour avoir rapporté de bonne foi un acte de harcèlement ou de discrimination envers une tierce personne.

La ligne de conduite intitulée « Harcèlement et discrimination en milieu de travail et d'apprentissage » reconnaît toute définition et défense prévue au *Code des droits de la personne* de l'Ontario et à la *Loi sur la santé et sécurité au travail* de l'Ontario.

**Il est résolu que,**

Les présentes procédures s'appliquent à toute personne participant aux activités du Conseil, y compris toutes les personnes engagées dans toute fonction rémunérée ou bénévole pour le Conseil ou sous la compétence du Conseil. Sans limiter la portée de la ligne de conduite, les procédures s'appliquent :

- à tous les élèves du Conseil;
- à tous les employés du Conseil;
- aux personnes liées par contrat au Conseil;
- aux conseillers et conseillères scolaires;
- aux bénévoles du Conseil.

La ligne de conduite et les procédures du Conseil s'appliquent *dans tous les lieux* du Conseil et pendant toutes les activités *approuvées* par le Conseil.



**LIGNE DE CONDUITE : D-010**

**HARCELEMENT ET DISCRIMINATION EN MILIEU  
DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE**

Approuvée : le 28 septembre 2001

Révisée (Comité LDC) : le 22 octobre 2014, le 12 novembre 2015

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 23 avril 2014, le 3 février 2017,

Page 3 de 13

---

*Les lieux du Conseil comprennent tous les édifices du Conseil, y inclus toutes les pièces et les couloirs ainsi que les terrains et les véhicules scolaires.*



Approuvée : le 28 septembre 2001

Révisée (Comité LDC) : le 22 octobre 2014, le 12 novembre 2015

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 23 avril 2014, le 3 février 2017,

---

## 1. DÉFINITIONS

### 1.1 Motifs illicites

Les motifs illicites de discrimination et de harcèlement en vertu de la ligne de conduite du Conseil portent les définitions qui leur sont attribuées par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et la *Loi sur la santé et sécurité* de l'Ontario.

### 1.2 Personne responsable

Une personne responsable est un participant, une participante aux activités du Conseil exerçant une autorité sur une personne ou ayant la confiance d'une personne susceptible de faire l'objet de discrimination ou de harcèlement.

### 1.3 Discrimination

La discrimination est toute distinction, intentionnelle ou non, qui repose sur des motifs illicites, qui impose à une personne mais pas aux autres des charges, des obligations ou des désavantages, ou qui interdit ou limite à cette personne mais pas aux autres l'accès à des possibilités, à des bénéfices ou à des avantages.

### 1.4 Harcèlement

Il y a harcèlement en milieu de travail et d'apprentissage lorsqu'une personne adopte de le milieu de travail ou d'apprentissage une ligne de conduite caractérisée par des remarques verbales ou écrites ou des gestes vexatoires contre un élève ou un membre du personnel lorsqu'elle



Approuvée : le 28 septembre 2001

Révisée (Comité LDC) : le 22 octobre 2014, le 12 novembre 2015

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 23 avril 2014, le 3 février 2017,

sait ou qu'elle devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

Voici certains gestes de harcèlement non limités aux motifs suivants :

#### 1.4.1 Harcèlement sexuel

Les gestes suivants peuvent être considérés comme étant du harcèlement sexuel :

- 1.4.1.1 *tout commentaire, suggestion ou insinuation à caractère sexuel qui est intentionnel et non sollicité, qui crée un milieu de travail ou d'apprentissage désagréable pour la personne qui en est l'objet ;*
- 1.4.1.2 *toute avance, sollicitation sexuelle ou proposition de rapports intimes,*
- 1.4.1.3 *toutes représailles ou menace de représailles pour avoir refusé d'acquiescer à une ou des sollicitations ou avances sexuelles;*
- 1.4.1.4 *toute suggestion ou promesse de gains, d'avantages, de promotions d'un autre avantage dans le milieu de travail ou d'apprentissage en échange de rapports intimes ou sexuels;*
- 1.4.1.5 *toute remarque, blague, insinuation ou raillerie importune, gênante ou humiliante à l'égard du corps, de la tenue vestimentaire ou du sexe;*
- 1.4.1.6 *toute plaisanterie de nature sexuelle qui met à l'aise ou gêne la personne visée;*



Approuvée : le 28 septembre 2001

Révisée (Comité LDC) : le 22 octobre 2014, le 12 novembre 2015

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 23 avril 2014, le 3 février 2017,

---

1.4.1.7 l'exposition ou la distribution de matériel offensant, gênant ou humiliant à cause de sa nature sexuelle, mais excluant le matériel approuvé et utilisé dans un cours portant sur l'éducation sexuelle;

#### **1.4.1 Harcèlement sexuel (suite)**

1.4.1.8 des regards concupiscents ou autres gestes grossiers;

1.4.1.9 un contact physique inapproprié tel que le toucher, les caresses ou les pincements;

1.4.1.10 l'expression de parti pris contre l'un ou l'autre sexe, dont les remarques discriminatoires, abaissantes ou désobligeantes contribuent à créer un milieu de travail empoisonné.

N.B. Une relation sexuelle entre un membre du personnel en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis d'un élève de moins de 18 ans est considérée comme une exploitation ou une agression sexuelle en vertu du Code criminel du Canada.

#### **1.4.2 Harcèlement racial ou ethnoculturel**

Les gestes suivants sont des exemples pouvant être considérés comme étant du harcèlement racial ou ethnoculturel :

1.4.2.1 tout commentaire dégradant et toute remarque, plaisanterie, insinuation ou raillerie importune envers un individu ou un groupe d'individus à l'égard de la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté ou la croyance;



Approuvée : le 28 septembre 2001

Révisée (Comité LDC) : le 22 octobre 2014, le 12 novembre 2015

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 23 avril 2014, le 3 février 2017,

1.4.2.2 l'exposition d'images ou de matériel raciste, dénigrant ou offensant;

1.4.2.3 le refus de coopération normale, de promotions d'avantages ou d'opportunités en raison de l'origine raciale ou ethnique;

#### **1.4.2 Harcèlement racial ou ethnoculturel (suite)**

1.4.2.4 toute plaisanterie et tout geste fondés sur la race ou l'ethnie qui cause la gêne ou l'humiliation chez la personne visée;

1.4.2.5 toute remarque désobligeante envers un groupe racial ou culturel qui contribue à un milieu de travail ou d'apprentissage empoisonné.

#### **1.4.3 Harcèlement basé sur l'orientation sexuelle**

Les gestes suivants peuvent être considérés comme étant du harcèlement basé sur l'orientation sexuelle :

1.4.3.1 tout commentaire dégradant, plaisanterie, insinuation ou raillerie importune envers un individu ou un groupe d'individus à l'égard de l'orientation sexuelle;

1.4.3.2 l'exposition d'images ou de matériel homophobe, dénigrant ou offensant;

1.4.3.3 le refus de coopération normale en raison de l'orientation sexuelle;

1.4.3.4 toute plaisanterie ou tout geste fondé sur l'orientation sexuelle qui cause la gêne ou l'humiliation chez la personne visée;



Approuvée : le 28 septembre 2001

Révisée (Comité LDC) : le 22 octobre 2014, le 12 novembre 2015

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 23 avril 2014, le 3 février 2017,

1.4.3.5 toute remarque désobligeante visant l'orientation sexuelle qui contribue à un milieu de travail ou d'apprentissage empoisonné.





Approuvée : le 28 septembre 2001

Révisée (Comité LDC) : le 22 octobre 2014, le 12 novembre 2015

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 23 avril 2014, le 3 février 2017,

### **1.5 Milieu de travail ou d'apprentissage empoisonné**

Un milieu de travail ou d'apprentissage est empoisonné lorsque la conduite, les gestes ou les remarques verbales ou écrites d'un individu sont fondés sur des motifs illicites et discriminatoires ou constituent du harcèlement et ont un effet néfaste sur le rendement d'une personne ou créent une atmosphère intimidante, hostile ou offensante.

Note : La discipline est une partie indispensable du milieu et ne constitue pas en soi du harcèlement. Toutefois, il est essentiel que les responsables:

- fixent et communiquent des normes de conduite et de performance, des critères, des règles et des règlements non discriminatoires;
- soient conséquents en prenant des mesures disciplinaires ou en imposant des sanctions, sans discrimination ni harcèlement basés sur des motifs illicites;
- utilisent un langage non discriminatoire et s'adressent aux personnes par leur nom et évitent d'employer un jargon méprisant ou des termes injurieux.

### **1.6 Représailles**

*Les représailles ou les menaces de représailles* sont un facteur aggravant de tous les cas de discrimination ou de harcèlement, en particulier lorsque l'auteur de ces représailles ou menaces de représailles est une personne responsable.



Approuvée : le 28 septembre 2001

Révisée (Comité LDC) : le 22 octobre 2014, le 12 novembre 2015

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 23 avril 2014, le 3 février 2017,

### 1.6 Représailles (suite)

Voici des exemples de représailles :

1.6.1 mesures de vengeance visant à punir une personne qui a rendu compte de discrimination ou de harcèlement;

1.6.2 menaces de vengeance visant à dissuader une personne de rendre compte de discrimination ou de harcèlement.

Dans les situations de harcèlement sexuel, les représailles peuvent également comprendre :

1.6.3 les mesures de vengeance visant à punir une personne qui a repoussé des propositions sexuelles ;

1.6.4 des menaces de vengeance si des propositions sexuelles sont repoussées.

Aux fins de la présente ligne de conduite, la présentation intentionnelle d'une plainte injustifiée peut également être considérée comme des représailles.

### 1.7 Inaction

Si une personne responsable est au courant ou devrait raisonnablement être au courant de l'existence possible de discrimination ou de harcèlement et qu'elle néglige de prendre les mesures qui s'imposent, la



Approuvée : le 28 septembre 2001

Révisée (Comité LDC) : le 22 octobre 2014, le 12 novembre 2015

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 23 avril 2014, le 3 février 2017,

---

personne responsable est passible des sanctions prévues dans cette ligne de conduite.

## 2. PRÉVENTION ET INTERVENTION

La prévention et l'intervention sont essentielles pour créer un environnement exempt de discrimination et de harcèlement. Le Conseil désire présenter un modèle positif. Les personnes responsables doivent :

- 2.1 communiquer l'objectif du Conseil consistant à créer et à maintenir un environnement exempt de discrimination et de harcèlement;
- 2.2 faire preuve de bon jugement et prendre les mesures qui s'imposent de concert avec une personne-ressource du Conseil s'ils prennent connaissance d'un cas de discrimination ou de harcèlement;
- 2.3 assurer le suivi, de concert avec une personne-ressource du Conseil, lorsqu'un cas de discrimination ou de harcèlement est soupçonné ou qu'une rumeur à cet effet circule, en étant conscients que les personnes qui font l'objet de discrimination ou de harcèlement sont souvent réticentes à le signaler.

## 3. PLAINTÉ DE HARCELEMENT ET DE DISCRIMINATION ET PROCESSUS DE RÉSOLUTION

- 3.1 Le Conseil préconise, dans un premier temps, la résolution d'une plainte de harcèlement ou de discrimination par l'entremise d'un processus informel. Toutefois, toute plaignante ou tout plaignant, agissant de



Approuvée : le 28 septembre 2001

Révisée (Comité LDC) : le 22 octobre 2014, le 12 novembre 2015

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 23 avril 2014, le 3 février 2017,

---

bonne foi, peut déposer une plainte formelle sans passer par un processus informel au préalable.

- 3.2 Le processus, soit informel ou formel, utilisé pour résoudre une plainte de harcèlement ou de discrimination, est défini dans les directives administratives attenantes à la présente ligne de conduite.

### **3. PLAINTÉ DE HARCELEMENT ET DE DISCRIMINATION ET PROCESSUS DE RÉSOLUTION (suite)**

- 3.3 Une plainte formelle est irrecevable si elle est déposée plus d'un an après le dernier des incidents faisant l'objet de la plainte à moins de circonstances extraordinaires justifiant le délai.
- 3.4 Le dépôt d'une plainte formelle sous l'égide de la présente ligne de conduite n'empêche pas les recours par la plaignante ou le plaignant à toute procédure mise à sa disposition dépendant des circonstances, incluant les plaintes auprès des autorités policières, la Société de l'aide à l'enfance, la Commission ontarienne des droits de la personne et l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, les recours en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario ou à la poursuite d'autres options juridiques.

N.B. Si la conduite, les gestes ou les remarques verbales ou écrites de l'élève ne relèvent pas de la présente ligne de conduite, le code de conduite ou le code de vie de l'école s'applique.

## **4. Affichage**



Approuvée : le 28 septembre 2001

Révisée (Comité LDC) : le 22 octobre 2014, le 12 novembre 2015

Modifiée : le 2 décembre 2006, le 23 avril 2014, le 3 février 2017,

- 4.1 Le Conseil affiche sur son site internet la présente ligne de conduite. La direction d'école affiche la présente ligne de conduite au babillard destiné aux communications sur la santé et la sécurité au travail. Un message signalant l'existence de cette ligne de conduite est mis dans le code de vie de l'école.

## RÉFÉRENCES

*Code des droits de la personne de l'Ontario*

*Loi sur la santé et sécurité au travail de l'Ontario*

## DIRECTIVES ADMINISTRATIVES

Il incombe à la direction de l'éducation d'élaborer les directives administratives visant la mise en oeuvre de la présente ligne de conduite.

## RÉVISION

Cette ligne de conduite fera l'objet d'une révision d'ici cinq (5) ans ou au besoin.